

第3次八百津町定員適正化計画 (改訂版2)

第1次計画＝平成25年度～29年度（5年間）

第2次計画＝平成30年度～34年度（5年間）

平成27年3月改訂

八百津町

目次

I. はじめに	1
II. 定員管理及び定員適正化の沿革	1～3
III. 第3次定員適正化計画の基本方針	4
IV. 適正化計画の目標	5
V. 目標達成のための取組	4
VI. おわりに	6

I. はじめに

政府は、平成 25 年度の我が国経済は、世界経済の緩やかな回復が期待される中で、日本経済再生に向けて、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略の「三本の矢」の推進等により、長引く円高・デフレ不況から脱却し、着実な需要の増加と雇用創出が見込まれ、国内需要主導で回復が進むとしている。しかし、経済成長が保証されたわけではなく、依然として地方の行財政運営は厳しい状況にある。

こうした中、八百津町は、平成 22 年 3 月に策定した第 4 次行財政改革大綱（平成 22～26 年度）を推進中であり、簡素で効率的、住民ニーズに合致する行財政システムの構築を目指している。同大綱では職員の定員管理において、職員採用・事務事業の見直し、民間委託などにより職員の削減を推進する予定である。

しかしながら一方では、これまで以上に地域住民のニーズの把握に努めた上で、自らの判断と責任により地域の実情に合った基準を設定することや適切な施策等を講じることなど、最適な行政サービスの実現を地方公共団体に求める地域主権改革への流れが始まっており、その対応について考慮しなければならず、事務事業が増大する中で住民サービスの低下を招かないためにも、これまでのペースで人員削減することを再考する必要がある。

また、八百津町においては職員の年齢構成が歪であり、今後 10 年間に 153 名中約 50 名が定年退職することから適正な職員配置ができず、以降の行財政運営に支障が出る恐れがある。

以上のような定員管理に影響を及ぼす可能性の高い状況を勘案するとともに、既に策定されている第 4 次行財政改革大綱や第 4 次総合計画との整合をはかりながら、定員適正化計画を見直すこととする。

II. 定員管理及び定員適正化の沿革

八百津町の定員適正化計画は、昭和 60 年度に策定した第 1 次行政改革大綱の中で本格的な取り組みを始め、平成 2 年度を目標に職員数を 176 人に削減する第 1 次定員適正化計画を策定し、電話交換業務の民間委託、給食センター調理員等のパート化など職員の削減を図った。その結果、目標である平成 2 年 4 月 1 日の職員数は 173 人となり、目標を 3 人上回る削減となった。

平成 8 年 3 月に、平成 12 年度を目標とする第 2 次行政改革大綱を策定し、あわせて職員の定員適正化計画を策定した。その中で、更に民間委託の推進、組織機構の改革、職員の能力開発による少数精鋭化を図り、目標の平成 13 年度までに職員現員は、176 人となり、目標を 8 人上回る削減となった。

更に、平成 12 年 3 月には、平成 16 年度を目標とする第 2 次行政改革大綱（改訂版）を策定し、あわせて第 2 次定員適正化計画を策定した。この中の第 1 次計画期間（平成 13 年度～17 年度）では、OA 化の推進、組織・人員配置の見直し等により、目標の平成 18 年度までに職員数を 171 人に削減することとした。結果、目標 1 年度前の平成 17 年 4 月 1 日に職員現員 162 人（派遣 4 人を含む）となり、これもまた目標を 9 人上回る削減となった。

平成16年11月に美濃加茂市との合併が破綻したことから、平成17年度に八百津町第3次行財政改革大綱を策定し効率的な行財政を目指すとともに、第2次八百津町定員適正化計画（改訂版）を策定した。この中の第1次計画期間（平成17年度～21年度）では、平成22年度までに職員数を154人に削減することとした。結果、平成22年4月1日の職員現員は、153人（派遣2人を含む）となり目標を達成した。また、第2次計画期間（平成22年度～26年度）では、目標の平成27年度までに職員数を145人に削減することとした。平成24年4月1日現在の職員数は153人（派遣1人を含む）となり、目標に達していない。

平成2年以降の職員数の推移は、次表のとおりである。

○職員数の推移（平成2年～平成24年）

	H2	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	備 考	
条例定数	193							185				165													H12・H16 定数条例の改正
第1次行政 改革大綱	176																								
第1次定員 適正化計画				190					△6 184																
第2次定員 適正化計画									176				△5 171												
第2次定員適正化 計画改訂版(1次 計画期間)													162					△8 154							
第2次定員適正化 計画改訂版(2次 計画期間)																		153					△8 145		
毎年4月1日 の実人員	173	184	184	190	189	188	185	179	176	168	166	164	162	156	153	155	153	153	153	153	153	165	(予定)		派遣・休職等を含む 実人員

III. 第3次定員適正化計画の基本方針

本来、定員管理とは、地方公共団体の事務事業を効果的効率的に遂行するため、その遂行に要する適正な職員数を決定し、それを事務事業ごとに過不足なく適正に配置するよう管理することである。それぞれの地方公共団体が置かれている自然的、社会的諸条件を考慮しながら、その行政需要に基づき行うべきもので、行政事務の必要性が低下したり目的が達成された部門は減員、事務量が增大したり新たな事務が発生している部門は増員、といった管理が理想となっている。

よって、第3次定員適正化計画の基本方針は、以下の9項目とし、その確実な実施を図っていくものとする。

- ① スクラップ・アンド・ビルドを基本に既存の事務事業の見直しを進め、職種や部門において聖域を設けることなく職員数の減員に努める。
- ② 増員を必要とするような施策については、原則として職員の配置転換により対応するものとするが、やむを得ない場合は査定の上増員することとする。
- ③ 行政需要の変化に柔軟に対応するため、組織の拡大、縮小、統廃合等を行い、より効果の大きい事務事業に職員を割り当てられるよう、合理的な組織の構築に努める。
- ④ 専門職、技術職を除いた退職職員の補充については、各年度の目標人員に達するまでは原則として不補充とする。
- ⑤ その他に民間委託の推進、OA化・IT化の推進により職員数の増加を抑制する。
- ⑥ 職員研修等を充実し、環境の変化等にも柔軟に対応していけるよう、職員一人ひとりの意識改革や資質の向上を図る。
- ⑦ 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく地方公共団体の障がい者の法定雇用率2.3%（平成25年度から適用）を維持していくため、障がい者の雇用に努める。
- ⑧ 地方分権の推進による業務量増加、行政ニーズの多様化に伴う業務の高度化・専門化に伴い、心身の不調をきたす職員が増加傾向にある。少数精鋭の組織づくりを進めていく中で、メンタルヘルスを含めた職員の健康管理を充実することとする。健康相談、専門家による支援体制の充実のほか、業務配分や仕事の進め方の見直しも含めた総合的な職員の健康管理の充実に取り組む。
- ⑨ 将来の組織力低下を招かないよう、中長期的な視点から職員採用については継続することとし、年齢構成や職種別職員数の状況を考慮しながら、民間経験者等の中途採用についても検討する。

IV. 適正化の目標

第3次定員適正化計画（改訂版）の第1次計画は、平成25年度を初年度に平成29年度までの5年間とし、職員数を2人削減し、目標年度末の翌日における職員数を163人まで削減することを目標に実施する。

続く第2次計画は、平成30年度から平成34年度までの5年間を目標に、各年度退職人員に比較して平均化した採用を実施し、平成35年4月1日の職員数を160人とする。

なお、今後10年間の目標数値は下記のとおりとする。

1. 各年度別目標定員と退職予想人員及び新規採用限度人数表 （単位：人）

	各年度の 目標人員		年度当初 実人員	退職 減員数	新規採用 人員枠	摘 要
	H 25	(現員) 165				
第 一 次 計 画 期 間		165	165	△ 1	1	退職：一般行政 1 採用：一般行政 1
	26	165	165	△ 10	10	退職：一般行政 7・保育士 3 採用：一般行政 7・保育士 3
	27	165	165	△ 5	4	退職：一般行政 4・技師 1 採用：一般行政 2・技師 1・保育士 1
	28	164	164	△ 5	5	退職：一般行政 3・技師 1・保育士 1 採用：一般行政 3・技師 1・保育士 1
	29	164	164	△ 6	5	退職：一般行政 4・技師 1・保育士 1 採用：一般行政 3・技師 1・保育士 1
第 二 次 計 画 期 間	30	163	163	△ 5	5	退職：一般行政 3・保育士 1・看護師 1 採用：一般行政 3・保育士 1・看護師 1
	31	163	163	△ 6	5	退職：一般行政 2・技師 3・保健師 1 採用：一般行政 1・技師 3・保健師 1
	32	162	162	△ 3	3	退職：一般行政 2・保育士 1 採用：一般行政 2・保育士 1
	33	162	162	△ 5	4	退職：一般行政 5 採用：一般行政 4
	34	161	161	△ 5	4	退職：一般行政 5 採用：一般行政 4
目標	35	160	160			
				△ 51	46	※実質減員 5

(注)

1. 各年度の目標人員は、完結年度までに目標に達するため仮に設定する職員定数である。
2. 退職減員は、現在の職員が定年まで在職したとして予想される退職者数であり、自己都合等による中途退職者は含んでいない。
3. 新規採用の人員枠は、各年度の目標人員に達するために新規採用ができる仮の人員枠であって必ずしも当該年度に採用するものではない。

2. 部門別職員数

	H25.4.1 現在の職員数	H30.4.1 現在の職員数	対 H25.4.1		H35.4.1	対 H30.4.1		対 H25.4.1	
			純減人数	純減率(%)	現在の職員数	純減人数	純減率(%)	純減人数	純減率(%)
一般行政部門の職員数	141	140	1	0.7	138	2	1.4	3	2.1
採用者数見込み			25			23		48	
退職者数見込み			27			26		53	
教育部門の職員数	14	14			13	1	7.1	1	7.1
採用者数見込み									
退職者数見込み								1	
公営企業等部門の職員数	10	9	1	10.0	9			1	10.0
うち上水道部門	4	5	△1	△25.0	5			△1	△25.0
うち簡易水道部門	2	0	2	皆減	0			2	皆減
うち下水道部門	1	1			1				
うち介護部門	3	3			3				
うちその他部門									
採用者数見込み									
退職者数見込み									
合計	165	163	2	1.2	160	3	1.8	5	3.0
採用者数見込み			25			23		48	
退職者数見込み			27			26		53	

V. 目標達成のための取り組み

目標を達成するための具体的な取り組みとして、次の施策を推進する。

- ① 組織機構・人員配置の見直し、事務の効率化 △3人
- ② 会計の統合 △1人
 - ・上水道、簡易水道会計統合（H29）
- ③ 指定管理者制度導入 △1人
 - ・B&Gプールの管理

合計=5人減員

VI. おわりに

景気回復の兆しは見え始めたものの、財源不足により財政は依然として厳しい状況である。今後も引き続き事務事業の効率化を図るとともに、職員の意欲や能力を最大限引き出し、組織を活性化させる人事制度の一層の充実と人材育成を積極的に進めなければならない。

地方分権への流れの中で、地方公共団体は、自己判断・自己責任の原則のもとに、地域の特性に応じた行政運営を求められている。増大する事務事業に対応するためには、より高度で専門的業務に対応できる職員の配置や、時代の変化に敏感に対応できる職員、町民ニーズに的確に対応し町民と協働できる職員の育成など、大きな発想の転換期にあり、これに対応するため定員の適正化に努めるものとする。